

PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Siska Pristiningsih

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: Siskapristiningsih@gmail.com

ABSTRACT

Purpose of this research to analyze the effect of competention, leadership and motivation on employee performance dan to analyze effect of competention and leadership on employee performance with motivation are moderation. Design research is survey on employees of CV. Harapan Baru Surakarta. Population are 56 employees with sampling technique used sensus. The type of data used quantitative and qualitative data. Source of data used primary data and secondary data. The technique of collecting data used questionnaires and literature. The data analysis technique used regression with moderation. The results showed that competention has significant effect on employee performance. Leadership has significant effect on employees performance. Motivation has significant effect on employees performance. Motivation did not moderate effect of competention on employees performance. Motivation did not moderate effect of leadership on employees performance.

Keywords: *competention, leadership, motivation and performance*

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan motor penggerak dari mekanisme organisasi pada masa sekarang ini dimana manajemen merupakan kegiatan menggerakkan orang-orang dan fasilitas kerja yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Unsur manusia dalam hal ini masih memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan di samping tersedianya fasilitas-fasilitas modern. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan akan banyak ditentukan oleh adanya kemampuan dari pihak pimpinan organisasi yang harus menyadari bahwa dalam pencapaian tujuan organisasi para karyawan diharapkan dapat menangani pekerjaan yang sesuai dengan spesialisasinya masing-masing, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki dapat didayagunakan secara lebih efektif dan efisien dengan hasil yang optimal. Efektivitas dan efisiensi pemberdayaan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan akan membawa kecenderungan ke arah peningkatan kinerja karyawan yang cukup tinggi.

Kinerja karyawan sangat tergantung dari beberapa faktor pendorong yang mempengaruhi peningkatan kinerja misalnya faktor kom-

petensi, kepemimpinan dan motivasi dalam bekerja. Pihak pimpinan perlu memperhatikan hal-hal tersebut guna menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja sehingga kinerjanya meningkat, karena karyawan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja menyelesaikan tugas-tugas yang pada akhirnya rencana yang telah ditetapkan dapat terealisasi dengan baik.

Moch As'ad (2005: 140) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sesuatu yang berpengaruh dengan yang dihasilkan seseorang dari perilaku kerjanya. Orang dengan tingkat kinerja yang tinggi disebut produktif, sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya rendah, tidak mencapai standar dikatakan tidak produktif atau berkinerja rendah. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama. Anwar Prabu Mangkuningara (2012: 49) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah: faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor organisasi dan faktor internal.

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), situasi (*situation*) (Ari Pratama, 2012: 2). Kompetensi individu sangat berkaitan dengan kompetensi organisasi. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (*value*) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan langkah ke depan sebuah organisasi termasuk di dalamnya memberikan instruksi, nasihat dan dorongan secara efektif dalam membantu karyawannya meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin harus mampu mengajak karyawannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri. Pimpinan juga diharapkan dapat memberikan perhatian kepada para karyawannya, sehingga mereka merasa diperhatikan oleh instansi, dengan demikian ada sebuah ikatan batin yang kuat antara pimpinan dengan para karyawan. Pimpinan harus mampu melihat keadaan organisasi pada khususnya dan juga mampu menampung segala keluhan dan keadaan para karyawan pada umumnya, karyawan mungkin dalam menjalankan pekerjaan mampu untuk mengerjakan dengan baik dan mungkin sebaliknya, oleh karena itu kinerja karyawan hendaknya tetap terus diperhatikan.

Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional. Faktor individual muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri sedangkan faktor-faktor organisasional muncul dari organisasi, di mana kedua faktor tersebut

dapat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi karyawan di dalam bekerja. Motivasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi seorang karyawan tersebut akan terpelihara pula.

Persaingan dalam industri percetakan dan penerbitan saat ini sangat ketat. Perusahaan memiliki tantangan dalam persaingan dengan industri lain, agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Industri percetakan dan penerbitan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Tariyo dan Mulyanto (2012) dengan hasil bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, penelitian ini mengganti variabel budaya organisasi dengan kompetensi. Berdasarkan hasil observasi pendahuluan pada CV. Harapan Baru Grup di Surakarta diketahui beberapa hal yang menjadi kendala kinerja karyawan, antara lain terdapat empat orang karyawan yang mengundurkan diri hal ini berarti perusahaan harus merekrut karyawan baru yang belum tentu kompetensinya sama dengan karyawan terdahulu, kendala lainnya adalah tidak adanya penghargaan bagi karyawan apabila prestasi kerjanya baik sehingga hal tersebut dapat membuat motivasi kerja karyawan menurun, oleh karena itu perlu ada perbaikan manajemen agar kinerja karyawan menjadi semakin meningkat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan menganalisis signifikansi

pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi.

Sesuai dengan tujuan penelitian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Grup di Surakarta.
- H2 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Grup di Surakarta.
- H3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Grup di Surakarta.
- H4 : Motivasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Grup di Surakarta.
- H5 : Motivasi memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Grup di Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan survei yang dilakukan kepada karyawan CV. Harapan Baru Grup di Surakarta. Populasi penelitian sebanyak 56 orang sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel dengan teknik sensus. Jenis data menggunakan data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda dan uji selisih mutlak.

HASIL PENELITIAN

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Semua responden dalam penelitian ini telah mengisi butir kuesioner dan kembali

ke peneliti semua sehingga tingkat responsi responden 100 persen. Dari kuesioner yang telah masuk, semua memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis. Jenis kelamin responden dalam penelitian ini terdiri atas 31 laki-laki (55,4%) dan 25 perempuan (44,6%), sehingga mayoritas responden adalah laki-laki. Hasil deskripsi lama kerja responden kurang dari 10 tahun sebanyak 13 orang (23,2%), lama kerja 10 – 20 tahun sebanyak 25 orang (44,7%) dan lama kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 18 orang (32,1%).

Hasil uji instrumen penelitian diketahui bahwa keseluruhan variabel yaitu kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan kinerja dengan p value < 0,05 dan reliabel karena nilai *cronbach alpha* > 0,60. Hasil uji asumsi klasik diketahui bahwa data bebas dari multikolinearitas, bebas heteroskedastisitas, bebas autokorelasi dan data terdistribusi normal.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda dengan hasil seperti pada tabel 1 di bawah ini.

Hasil persamaan regresi beserta interpretasinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,490 + 0,431X_1 + 0,155X_2 + 0,331X_3$$

Nilai konstanta (a) bertanda positif, yaitu 5,490, artinya apabila kompetensi, kepemimpinan dan motivasi sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah positif, Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X_1) yaitu sebesar 0,431 (positif), berarti dengan kompetensi karyawan yang semakin meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel kepemimpinan dan motivasi dianggap tetap atau konstan. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X_2) yai-

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
Konstanta	5,490		
Kompetensi	0,431	4,856	0,000
Kepemimpinan	0,155	2,370	0,022
Motivasi	0,331	4,623	0,000
F = 55,528			0,000
Adjusted R ² = 0,748			

Sumber: Data primer diolah 2015

tu 0,155 (positif), berarti semakin meningkatnya kepemimpinan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel kompetensi dan motivasi dianggap tetap atau konstan. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_3) yaitu 0,331 (positif), berarti semakin meningkatnya motivasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel kompetensi dan kepemimpinan dianggap tetap atau konstan.

Hasil uji ketepatan model diketahui dari hasil uji F dengan p value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga model tepat untuk memprediksi pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,748 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel kompetensi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 74,8 persen, sedangkan sisanya sebesar 25,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan uji t variabel kompetensi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,856 dengan p value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Grup di Surakarta.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Tariyo dan Mulyano (2012) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pernyataan Anwar Prabu Mangkunegara (2012: 49) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang faktor kemampuan. Sedarmayanti (2007: 126) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *oustanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku, sedangkan Ari Pratama (2012: 2) menyatakan bahwa perusahaan akan berkembang dan mampu berta-

han dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), situasi (*situation*) (Ari Pratama, 2012: 2).

Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas akan memberikan kontribusi yang sangat besar kepada instansi. Strategi pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Kompetensi yang dimiliki karyawan harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Untuk itu, kompetensi individu berupa keahlian, kemampuan dan pengetahuan harus dikembangkan, antara lain melalui seleksi, *performance* manajemen dan *training*. Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pelatihan yang efektif adalah pelaksanaan pelatihan yang dapat memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, memecahkan permasalahan, mendukung dan menunjang proses orientasi karyawan baru, menunjang persiapan promosi, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan sumber daya manusia sebagai seorang individu. Dengan kata lain, pelatihan yang efektif adalah pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi karyawannya.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan uji t variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,370 dengan p value $0,022 < 0,05$ maka H_0

ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Grup di Surakarta.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sumarsih dan Amin Wahyudi (2009) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Tariyo dan Mulyanto (2012) dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Robbins (2008: 49) menyatakan bahwa organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dan gaya kepemimpinannya. Pemimpin yang bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Mahmudi (2005: 21) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan langkah ke depan sebuah organisasi termasuk di dalamnya memberikan instruksi, nasihat dan dorongan secara efektif dalam membantu karyawannya meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin harus mampu mengajak bawahannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri. Pimpinan juga diharapkan dapat memberikan perhatian kepada para karyawannya, sehingga mereka merasa diperhatikan oleh instansi, dengan demikian ada sebuah ikatan batin yang kuat antara pimpinan dengan para karyawan. Pimpinan harus mampu melihat keadaan organisasi pada khususnya dan juga mampu menampung segala keluhan dan keadaan para karyawan pada umumnya, karyawan mungkin dalam menjalankan pekerjaan mampu untuk mengerjakan dengan baik dan mungkin sebaliknya, oleh karena itu kinerja karyawan hendaknya tetap terus diperhatikan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan uji t variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,623 dengan p

$value$ $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Grup di Surakarta.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sumarsih dan Amin Wahyudi (2009) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sadili Samsudin (2006: 281) menyatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat (Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2006: 16).

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi

Hasil uji selisih mutlak diperoleh p value $0,379 > 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi tidak memoderasi pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Grup di Surakarta. Hal ini berarti bahwa motivasi dalam penelitian ini lebih baik menjadi variabel bebas bukan menjadi variabel moderasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Mahmudi (2005: 21) bahwa untuk melahirkan kinerja tidaklah mudah karena diperolehnya kinerja (*performance*) tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah faktor personal yang meliputi pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi

Hasil uji selisih mutlak diperoleh p value $0,512 > 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi

tidak memoderasi pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Grup di Surakarta. Hal ini berarti bahwa motivasi dalam penelitian ini lebih baik menjadi variabel bebas, karena diketahui bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Veitzhal Rivai (2012: 39) menyatakan bahwa setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Manfaat penilaian kinerja bagi karyawan adalah untuk meningkatkan motivasi

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: (1) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) mo-

tivasi tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan; dan (5) motivasi tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi yang perlu dilakukan adalah bagi perusahaan adalah meningkatkan keterampilan karyawan untuk menempuh studi lanjutan ataupun mengikuti seminar-seminar tentang pemasaran, pimpinan perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi, melakukan pengawasan pada karyawan secara berkala serta aktif menjalin komunikasi dengan karyawan. memberikan insentif yang lebih kepada karyawan berprestasi, keadilan dalam distribusi pekerjaan dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan serta antar karyawan itu sendiri. Bagi peneliti selanjutnya dianjurkan untuk mengembangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja dan menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arie Pratama, 2012, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Stationery Ritel Utama Cabang Samarinda, *Publikasi Ilmiah*, Vol 1 No 1. FAKultas Ekonomi Universitas Mulawarman.
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2006, *Manajemen Motivasi*, Grasindo, Jakarta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Maria Theresia Femi Irianti dan Setyaningsih Sri Utami, 2012, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 6 No. 1 Juni 2012: 82 – 94
- Robbins, P. Stephen, 2008, *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Indeks kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sadili Samsudin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Sumarsih dan Amin Wahyudi, 2009, Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 3 No. 2 Desember 2009: 80 – 88
- Tariyo dan Mulyanto, 2012, Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Wonogiri, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 6 No. 2 Desember 2012: 174 – 181.
- Veithzal Rivai, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.